

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya banyak hal yang diharapkan dari kinerja karyawan di dalam organisasi dimana akan menghasilkan pekerjaan pokok maupun tugas tambahan, serta patuh terhadap peraturan yang ada.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: 1) kemampuan dan minat seorang karyawan, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan 3) peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsurunsurnya dapat dipersepsikan dan dipahami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat (Litwin dan Stringer, 2007).

Beberapa komitmen berdampak pada pengelolaan pensiun, sementara keuangan tetap diukur penentu utama mengapa orang pensiun atau tetap dalam

pekerjaan, banyak pekerja mungkin lebih memilih pensiun secara bertahap (*Vickerstaff, 2006*). Komitmen setiap karyawan berbeda-beda tergantung bagaimana mereka bertindak didalam perusahaan. Ada karyawan yang mempunyai komitmen kuat dan ada karyawan yang tidak peduli dengan lingkungan perusahaan. Dukungan sosial berbasis kerja berhubungan positif dengan komitmen afektif dan normatif, sehingga mengkonfirmasi bahwa budaya tempat kerja memainkan bagian dalam bagaimana pekerja berkontribusi dan tinggal dengan organisasi mereka (*Redman dan Snape, 2006*).

Keterikatan karyawan adalah memanfaatkan diri anggota organisasi untuk peran dalam pekerjaan mereka. Untuk terikat, seorang karyawan harus kognitif, psikologis, dan hadir secara fisik ketika menduduki dan melakukan peran dalam organisasi (*Carolyn et.al, 2014*). Ketika seorang karyawan terikat atas suatu pekerjaan, ia akan menyadari tanggung jawabnya terhadap tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya, untuk keberhasilan organisasi. Karyawan yang melampaui panggilan tugas mereka, berada dalam posisi yang unggul (*Anitha, 2013*). Karyawan yang terikat, memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, mereka sering sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan sehingga lupa akan waktu.

Sedangkan Locke dan Taylor berfokus pada kebutuhan keterikatan karyawan bahwa individu yang memiliki interaksi interpersonal yang positif dengan rekan kerja mereka akan mengalami pengalaman yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Jadi jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, keterikatan karyawannya diharapkan akan lebih tinggi. (*Anitha : 2013*).

Bank Nagari merupakan nama lain dari Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat, memiliki tujuan untuk mendorong dan membantu pertumbuhan perekonomian disegala bidang serta berbagai sumber pendapatan daerah untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Perubahan Indonesia memiliki tujuan yakni *menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak* (Pasal 2 UU No.7 Tahun 1992).

Berkembangnya zaman dan ketatnya persaingan dalam dunia perbankan, Bank Nagari pun ikut melakukan perbenahan di berbagai aspek demi meningkatkan kualitas perusahaannya. Salah satu aspek yang menjadi focus perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang menjadi kunci utama operasional perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai mototrik operasional perusahaan, sehingga semua hal yang menyangkut dengan masalah organisasi akan berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berikut jumlah data karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang:

Table 1.2
Daftar Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang 2018

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Pria	48
2.	Wanita	62
Total		110

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang yaitu 110 orang. Dimana terdiri atas 48 orang karyawan pria dan 62 orang karyawan wanita. Dapat diartikan bahwa karyawan Bank Nagari Cabnag Utama Padang lebih didominasi oleh wanita, dengan kata lain wanita lebih banyak diterima di bank dari pada pria.

Table 3.4

Data Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang Tahun 2016 - 2018

Tahun	Izin Biasa	Izin Istimewa	Rawat Jalan	Rawat Inap	Terlambat	Pulang Cepat	Lembur	Cuti	Dinas Luar	Pendidikan
2016	74	32	52	23	38	33	2	372	437	145
2017	81	41	54	21	73	49	0	187	392	114
2018	23	34	11	0	98	54	1	684	227	33
Jumlah	178	107	117	44	209	136	3	1.243	1.056	292

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia Bank Nagari Cabang Utama Padang

Sedangkan pada tabel 1.2 dilihat absensi dari tahun 2016 – 2018 bahwa karyawan yang datang terlambat setiap tahun mengalami penurunan begitu juga lama karyawan cuti dalam setiap tahunnya juga mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah karyawan terlambat dan cuti terjadi karena karyawan merasa bahwa pekerjaan adalah suatu rutinitas yang hanya dilakukan secara berulang, merasa bosan dan jenuh dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan merasa tidak semangat atau ketertarikan untuk bekerja dan melaksanakan tugas maupun kewajiban mereka di perusahaan.

Keadaan dilapangan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ketika karyawan bank merasa stress dan jenuh dalam bekerja akan tetapi mereka harus bertahan di bank tersebut. Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut maka penelitian akan diberi judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dalam mengaplikasikan ilmu manajemen terkhusus manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian kedepannya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi, komitmen kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di perusahaan atau perusahaan lain.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan dengan ruang lingkup yang dilakukannya penelitian ini adalah Bank Nagari Cabang Utama Padang dengan variable penelitian adalah iklim organisasi, komitmen kerja dan *employee Engagement*, dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematik penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri dari telaah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yaitu konsep iklim organisasi, konsep komitmen, konsep *employee engagement*, konsep kinerja, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari uraian mengenai gambaran umum perusahaan, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari keterbatasan penelitian serta kesimpulan dan saran.